

Tafhim Al-'Ilmi : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam
Terakreditasi Nasional SK No : 148/M/KPT/2020

ISSN: 2252-4924, e-ISSN: 2579-7182
Volume 12, No. 2 Maret 2021

**Gaya Kepemimpinan Ketua Forum Musyawiroh
Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah
Terhadap Kinerja Pengurus Harian Studi Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah**

Mustajib¹

moestajib86@gmail.com

Institut Agama Islam Faqih Asy'ari Kediri, Indonesia

Abstract

Organization is a forum for a group of people who work in a coordinated manner to achieve common goals. To realize the success of any organization, regardless of its type, it requires a management application in managing its tasks and resources. The chairman is one of the important elements that affect the running of an organization because without a chairman, any problems that arise in the running of the organization will be difficult to solve quickly and efficiently, which results in the goal of the organization being hampered and the percentage of satisfaction from achieving these goals is very low. There are several leadership styles that can affect the running of the organization and affect performance. All of this will have an impact on the success and failure of the organization.

In this observation, the researcher used the interview, observation and documentation methods.

Based on the results obtained from observations, researchers can conclude that there is an influence between leadership style on performance. The leadership style used by the head of the musyawiroh forum has been effective and suitable to be applied in the Ishlahiyyatul Asroriyyah Islamic boarding school, daily administrators have good performance, good performance will be created when the leadership style used by the chairman is right.

Keywords: leadership style, indicator, type, performance.

Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam suatu organisasi terdapat tugas-tugas yang harus dikoordinasikan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari organisasi yang telah dibentuk. Sebuah organisasi tersusun dari berbagai unsur, seperti ketua, pengurus harian dan anggota.

Untuk mewujudkan kesuksesan setiap organisasi apapun jenisnya membutuhkan aplikasi manajemen dalam mengelola tugas serta sumberdaya yang dimiliki. Istilah manajemen atau pengelolaan sendiri adalah seni mengelola sumberdaya yang tersedia, misalnya orang, barang, uang, pikiran, ide, data, informasi infrastruktur, dan sumberdaya lain yang ada di dalam

¹Dosen tetap institut agama islam faqih asy'ari kediri

kekuasaannya untuk dimanfaatkan secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Ketua adalah salah satu unsur penting yang mempengaruhi jalannya sebuah organisasi karena tanpa adanya seorang ketua maka setiap masalah yang muncul dalam berjalannya organisasi tersebut akan sulit untuk diselesaikan secara cepat dan efisien, yang mengakibatkan tujuan adanya organisasi tersebut terhambat dan kepuasan dari tercapainya tujuan tersebut persentasenya sangatlah rendah. Oleh karena itu, peran seorang ketua dalam suatu organisasi sangatlah penting.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi jalannya organisasi tersebut, gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu : Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.²

Semua itu akan berdampak pada berhasil dan tidaknya organisasi tersebut. Berdasarkan konteks tersebut peneliti ingin membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan ketua forum musyawarah Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah terhadap kinerja pengurus harian.

Dari uraian di atas maka dapat kami rumuskan sebagai berikut;

1. Bagaimana gaya kepemimpinan ketua forum musyawarah pondok pesantren putri Ishlahiyyatul Asroriyyah?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan ketua forum musyawarah Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah terhadap kinerja pengurus harian?

Dalam kesempatan ini kami peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, Sedangkan teknik pengumpulan datanya yaitu;

Observasi

Dalam hal ini penulis mengadakan peninjauan langsung lapangan penelitian untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pengurus harian.

Wawancara

Wawancara ini dilakukan untuk menjawab semua rumusan masalah yang dilakukan

²Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat Na. *Manajemen Kinerja*. (Surabaya: Airlangga University Press, 2020). hal 103.

secara langsung dengan ketua forum musyawiroat Pondok Pesantren Putri Ishlahiyyatul Asroriyyah dan 2 pengurus harian forum musyawiroat Pondok Pesantren putri Ishlahiyyatul Asroriyyah sebagai informan. Wawancara ini dilakukan untuk menggali informasi tentang gaya kepemimpinan ketua forum musyawiroat pondok pesantren Islahiyyatul Asroriyyah terhadap kinerja pengurus harian.

Dokumentasi

Teknik ini penulis gunakan ketika mengadakan penelitian yang bersumber pada tulisan, baik itu berupa dokumen, tabel, foto-foto, rekaman audio dan sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti meneliti dokumen berkas dari ketua forum musyawiroat tentang anggota pengurus harian dan kinerjanya dari tahun ke tahun

Kajian Kepemimpinan Organisasi

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam KBBI gaya adalah kesanggupan untuk berbuat, kekuatan. Sedangkan kepemimpinan bersasal dari kata pimpin yang di beri awalan *ke* dan akhiran *an* yang berarti cara memimpin.

Gaya kepemimpinan adalah sikap gerak-gerik atau penampilan yang di pilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang di pakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang di tunjukan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa sehingga membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang itu.³

³Hidayat. *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. (Banten: Yayasan Pendidikan Dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM). 2019). hal. 18.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Dengan kata lain usaha untuk menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan dapat juga di definisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Secara operasional, kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin sebagai upaya menggerakkan bawahan agar mau berbuat sesuatu guna mensukseskan program-program kerja yang telah dirumuskan sebelumnya.⁴

Gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di dalam organisasi :

- a) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (task oriented)

Task oriented adalah gaya kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian struktur tugas, penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, metode kerja dan prosedur pencapaian tujuan.

- b) Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia (people oriented).

People oriented adalah kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada kesejawatan, kepercayaan, penghargaan, kehangatan, antara pemimpin dan anggota.

Dengan demikian gaya kepemimpinan adalah perilaku ataupun sikap yang ditampilkan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi, sehingga dengan gaya tersebut pemimpin memiliki harapan bahwa kedepannya akan lebih baik dan organisasi yang dikelola memiliki perubahan.

Pemimpin bisa dideskripsikan menurut dua dimensi perilaku yang terpisah yang disebut pertimbangan atau *consideration* atau memprakarsai struktur atau *initiating structur*. Yang dimaksud pertimbangan adalah seberapa bersahabat dan suportif seorang pemimpin terhadap bawhannya. Pemimpin yang tinggi dalam pertimbangan terlibat dalam banyak perilaku yang berbeda yang menunjukkan dukungan dan kepedulian, seperti berbicara untuk kepentingan para bawhannya, peduli terhadap situasi pribadi mereka, menunjukkan apresiasi terhadap pekerjaan mereka. Adapun memprakarsai struktur

⁴ Prim masrokan mutohar. *Manajemen mutu sekolah.* (Jogjakarta; Ar-ruzz Media, cet II, 2014) hal 264

berarti seberapa sering pemimpin menekankan pemenuhan sasaran pekerjaan dan penyelesaian tugas. Pemimpin yang tinggi dalam memprakarsai struktur tersebut dalam banyak perilaku berbeda yang berkaitan dengan tugas. Misalnya menetapkan *deadline* (tenggang waktu), menetapkan standar kinerja, dan memantau tingkat kinerja.

Dengan demikian di pahami bahwa pemimpin memiliki kepedulian terhadap bawahannya, mengatur dan menentukan tugas terhadap bawahannya, mampu melakukan kontrol kepada bawahannya, agar terjalinnya hubungan kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahan.⁵

2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono, gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

a) Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b) Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c) Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara

⁵*Ibid*, hal. 19

efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e) Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggungjawab kepada bawahannya. Tanggungjawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f) Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan⁶

3. Tipe – tipe Gaya Kepemimpinan

a) Tipe leader otokratis

Leader tipe ini sebagai penguasa tertinggi mempunyai otoriter atau kekuasaan dalam mengambil ke putusan tanpa adanya kritik yang mempengaruhi kebijakannya dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Apa yang diucapkan itu yang benar dan harus dilakukan
- 2) Menganggap bahwa bawahan sebagai alat kerja semata
- 3) Tidak mau menerima pendapat, kritik dan saran dari bawahannya
- 4) Terlalu membanggakan jabatan yang di punya sehingga kekuasaannya hanya sebagai formalitas di mata pegawai
- 5) Menggunakan paksaan atau hukuman.

Pemimpin dengan tipe otokratis mempunyai kelebihan seperti pengambilan ke putusan yang cepat, pemimpin akan sigap dalam menilai kesalahan bawahannya dan organisasi atau proses kerja akan lebih mudah diawasi. Kelemahannya menimbulkan rasa tidak nyaman pada bawahan karena perlakuan dari leader.

⁶Kartono Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008). hal. 56.

Menimbulkan kubu-kubu yang tidak suka dengan pemimpin, kedisiplinan yang terjadi tidak ikhlas dilakukan melainkan karena paksaan dan pengawasan yang dilakukan hanya sampai pada apakah perintah sudah dilakukan dengan baik.

b) Tipe militeristik

Menerapkan sistem militer pada saat menjadi pemimpin dengan tuntutan kedisiplinan yang tinggi. Pemimpin semacam ini mempunyai ciri-ciri berikut :

- 1) Menerapkan kedisiplinan tinggi, kaku terhadap bawahannya
- 2) Dalam bertugas mempergunakan cara memerintah
- 3) Menggerakkan bawahannya dengan titel pangkat atau jabatan
- 4) Terlalu susah menerima kritik atau masukan dari bawahan
- 5) Menyukai formalitas dengan berlebih-lebihan

c) Tipe peternalistis

Pemimpin yang punya kadar ke bapakan tinggi. Biasanya pemimpin yang seperti ini akan memperlakukan bawahan seperti orang yang tidak tahu apa-apa, tidak membiarkan bawahannya mengambil keputusan sendiri, tidak memberi kesempatan bawahan untuk berkreasi.

Terkadang bersikap berlebihan saat harus melindungi bawahannya dan sering bersifat serba tahu. Tipe leader ini mempunyai kelebihan pemimpin akan mempunyai sikap yang tegas dalam pengambilan keputusan. Sehingga bawahan akan merasa aman karena perlindungan yang diberikan, sedangkan kekurangannya tidak adanya proses pengembangan diri pada bawahan sehingga akan muncul ketergantungan.

d) Tipe kharismatik

Pemimpin ini dengan tipe ini mempunyai daya tarik yang begitu besar sehingga tanpa diminta bawahannya akan memberikan penghormatan. Para ahli belum mampu menyimpulkan mengapa orang bisa dikatakan sebagai pemimpin yang berkharismatik.

Namun, hal yang diyakini adalah karena seorang pemimpin mempunyai kepribadian yang baik, serta mendapat suatu karunia dari sang Maha Pencipta. Kelebihan dari tipe ini ialah visi dan misi dapat tersampaikan secara jelas, leader

dapat memberikan semangat pada bawahan untuk bekerja lebih keras tanpa adanya pemaksaan.

Pengikut atau bawahan yang cenderung setia karena rasa nyaman yang diberikan oleh pemimpin dan pemimpin semacam ini sudah bisa menyadari kelebihanannya. Kekurangan pemimpin kharismatik adalah mudah mengambil keputusan dengan resiko tinggi. Ketergantungan mengakibatkan susah melahirkan generasi yang berkompeten serta tidak adanya control atau koreksi yang dilakukan atas pengambilan keputusan karena bawahan sudah begitu saja membenarkan.

e) Tipe Laissez Faire

Pemimpin yang membebaskan bawahannya melakukan hal sesuka hati nuraninya asalkan tujuan bersama dapat tercapai, hal ini karena anggapan bahwa organisasi akan berjalan dengan sendirinya. Pemimpin berpikir para anggota sudah tahu apa yang menjadi tujuan organisasi, apa yang ingin dicapai dan sudah mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugasnya masing-masing.

Pemimpin ini dikategorikan sebagai pemimpin pasif, karena tidak peduli bagaimana organisasi akan berjalan dan tujuan organisasi akan sulit dicapai jika bawahan tidak mempunyai inisiatif dan dedikasi yang tinggi.

f) Tipe demokratis

Leader yang memberikan kebebasan pada anggotanya untuk berpendapat, menyampaikan aspirasi, serta mengembangkan bakat dan mempertimbangkan musyawarah untuk menetapkan suatu kebijakan kepada bawahannya.

Pemimpin tipe ini dianggap paling mengerti bawahan karena mau menerima saran, melakukan upaya sinkronisasi antar tujuan organisasi dengan tujuan pribadi, akan berupaya mengoptimalkan potensi yang ada pada bawahannya.

Pemimpin ini mengutamakan kerja sama tim dan pemimpin dengan tipe ini akan terus mengembangkan kapasitas kepemimpinan yang ada pada dirinya. Namun memiliki kelemahan yaitu, lambat dalam pengambilan keputusan karena harus meminta saran atau pertimbangan dari bawahan.⁷

Arti kinerja

Kata kinerja bisa digunakan untuk menyatakan prestasi kerja, efektifitas kerja, hasil

⁷Thoha Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. (Jakarta: Rajawali Pers. 2010). Hal. 33.

kerja, pencapaian tujuan kerja dan produktifitas kerja. Kinerja dalam Tesaurus Bahasa Indonesia berarti kemampuan, penampilan, prestasi dan kapasitas. Menurut The Scribber-Bantam English Dictionay (1979), kinerja berasal dari kata “*to perform*” yang memiliki beberapa arti, yaitu : melakukan, menjalankan, dan melaksanakan.⁸

Kinerja individu adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kompetensi individu dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu : pengetahuan(knowledge), ketrampilan kerja(skills), sikap atau perilaku kerja(attitude), motivasi atau etos kerja dan karakteristik khusus yang diperlukan pekerjaan.

a) Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan ummnya timbul dari pengalaman, muncul dari perenungan (reflection), dan berkembang melalui kesimpulan(infernce).

b) Ketrampilan kerja (skill)

Ketrampilan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh : kebugaran fisik, kesehatan jiwa (psikologis), pendidikan, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerja

c) Sikap atau perilaku kerja (attitude)

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh perilaku individu anggotanya, terutama perilaku kerja. Sebagian ahli menyebut perilaku kerja sebagai motivasi, kebiasaan(habit) dan budaya kerja. Oleh karena itu diupayakan untuk membentuk perilaku kerja yang knsisten dan positif.

d) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja berperan penting dalam mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja terbentuk dari latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai atau keyakinan agama yang dianutnya. Motivasi adalah energi luarbiasa dahsyatnya yang bersemayam dalam diri seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

e) Kinerja organisasi

Untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi, struktur organisasi disusun menjadi unit-unit kerja dengan pembagian tugas, sistem dan mekanisme yang jelas.⁹

⁸Onita sari, sinaga dkk. *manajemen kinerja dalam organisasi*. (Medan : Yayasan Kita Menulis. 2020). hal. 13.

⁹*Ibid*, hal 16-20.

Temuan dan Pembahasan

1. Profil forum musyawiroat pondok pesantren putri ishlahiyyatul asroriyyah

Forum musyawiroat Ishlahiyyatul Asroriyyah yang berada dalam naungan pondok pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah di adakan guna menunjang kebutuhan para santri kelas 1 tsanawiyyah sampai 1 'aliyah madrasah Ishlahiyyatul Asroriyyah dalam memperdalam ilmu di bidang fiqih, guna memperluas dan memperbanyak wawasan serta memecahkan masalah aktual yang berhubungan dengan hukum-hukum islam. Dalam musyawiroat dipakai sistem discution dan problema solving (diskusi dan pemecahan masalah) yang meliputi diskusi internal dan stadium general (bedah kitab).

Kegiatan ini dilaksanakan setiap 2 minggu sekali pada malam ahad yang bertempat di Mushola Ishlahiyyatul Asroriyyah dan di mulai pada pukul 21.00 WIS hingga selesai. Kegiatan ini di pandu oleh seorang moderator yang berasal dari dlegasi kelas-kelas a'dho' musyawiroat yang sudah berkompeten dalam bidangnya, karena telah di latih secara langsung oleh bapak guru yang berkompeten pula di bidangnya. Kegiatan ini juga di awasi langsung oleh para bapak-bapak guru yang berperan sebagai perumus dan juga mushohih.

2. Gaya Kepemimpinan Ketua Forum Musyawiroat Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah

Untuk mengetahui gaya apa yang digunakan oleh ketua forum musyawiroat pondok pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah, peneliti melakukan penelitian dengan metode observasi dan wawancara dan dokumentasi secara terbuka dan mendalam kepada sumber data. Sumber data yang peneliti tentukan untuk memperoleh informasi tentang hal tersebut, diantaranya adalah ketua forum musyawiroat pondok pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah itu sendiri dan 2 anggota pengurus harian dari forum musyawiroat pondok pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan ketua forum musyawiroat menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Alasan ketua forum musyawiroat mengambil gaya kepemimpinan demokratis karena menurut ketua forum ini gaya kepemimpinan demokratis membuat hubungan antara ketua dan para pengurus harian dan panggota musyawiroat menjadi harmonis dan tidak kaku. Menurut ketua forum

musyawiroh ini gaya kepemimpinan demokratis memiliki kelebihan : keputusan dan kebijaksanaan diambil melalui diskusi sehingga pengurus harian dan anggota musyawiroh akan merasa dihargai dan dibutuhkan peranannya, sehingga semua kegiatan dan tugas-tugas yang ada dapat di emban bersama.

Menurut ketua forum ini, para anggota pengurus hariannya dapat menerima gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan berimbas pada kinerja yang baik pula dalam tugas masing-masing, walaupun tidak semuanya tetapi sebagian besar sudah bisa melaksanakan tugas dengan baik.

Kendala yang di hadapi oleh ketua forum musyawiroh adalah para pengurus harian masih ada yang belum maksimal dalam mengemban tugas yang dimilikinya sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal juga. Namun ketua forum musyawiroh berusaha mengatasi kendala ini dengan terus mengarahkan bagaimana pelaksanaan yang baik dan benar dalam melaksanakan tugasnya, ketua forum ini juga dengan telaten mengontrol kinerja yang di lakukan oleh pengurus hariannya.

Selain kendala diatas ketua forum musyawiroh mengungkapkan bahwasanya kendala yang dia hadapi selama menjadi ketua adalah kurangnya minat sebagian anggota terhadap organisasi musyawiroh ini, kurangnya minat ini diperkirakan karena dalam masa pandemi ini kegiatan forum bahtsul masail luar masih di liburkan, forum bahtsul masail luar yang di hadiri oleh pondok pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah sebelum terjadi pandemi ini diantaranya adalah FMP3 rutin se Jawa Madura dan masih banyak lagi. Forum bahtsul luar ini menjadi salah 1 faktor penyemangat bagi para anggota dalam mengikuti kegiatan bahtsul masail. Sebagai pemimpin dalam organisasi ini ketua forum ini menerapkan solusi berupa menenalkan kembali organisasi ini, mengajak untuk mengikuti nya dengan telaten dan tidak menyerah begitu saja. Walaupun tidak ada bahtsul luar ketua mengupayakan kegiatan yang ada di dalam forum ini sama serunya dengan kegiatan bahtsul luar, problem ini pun masih dalam proses untuk terselesaikannya.

Selama ini kinerja yang dihasilkan oleh pengurus harian sudah cukup baik dan tetap berjalan dengan baik dengan atau tanpa pengawasan dari ketua forum musyawiroh. Ketua forum musyawiroh selalu mengarahkan, mengawasi dan juga menggunakan teknik motivasi untuk mempertahankan kinerja para pengurus hariannya. Kritik yang ketua forum musyawiroh berikan kepada para pengurus harian adalah pengurus harian

diharapkan untuk kembali meninjau anggota forumnya dengan baik saat kegiatan berlangsung maupun saat diluar kegiatan.saran yang diberikan ketua ialah para pengurus diharapkan untuk meningkatkan kinerja nya agar lebih baik lagi.

Gaya kepemimpinan adalah sikap gerak-gerik atau penampilan yang di pilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang di pakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda,tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi.
3. Kemampuan Komunikasi.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
5. Tanggung Jawab.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Berdasarkan wawancara dan penelitian yang peneliti temukan, ketua forum musyawiroh menggunakan gaya kepemimpinan demokratis,tipe leader demokratis adalah tipe leader yang memberikan kebebasan pada anggotanya untuk berpendapat, menyampaikan aspirasi, serta mengembangkan bakat dan mempertimbangkan musyawarah untuk menetapkan suatu kebijakan kepada bawahannya

Ketua forum musyawiroh juga menggunakan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (task oriented). Task oriented adalah gaya kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian struktur tugas, penyusunan rencana kerja, penetapan pola organisasi, metode kerja dan prosedur pencapaian tujuan. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin,ketua forum musyawiroh Ishlahiyyatul Asroriyyah menerapkan task oriented, ketua forum musyawiroh sangat memperhatikan struktur tugas dari musyawiroh yang menggunakan sistem pembagian menjadi banyak seksi-seksi,seperti seksi perlengkapan,seksi konsumsi,seksi pencari ibarot dan masih banyak lagi. Selain itu ketua forum musyawiroh juga menetapkan pola organisasi,metode kerja juga prosedur pencapaian tugas, kesemuanya itu tadi telah di rancang pada rapat pengurus harian di

awal masa khidmah.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, ketua forum musyawiroth Ishlahiyyatul asroriyyah hanya memenuhi 5 indikator gaya kepemimpinan. Yang belum dikuasai oleh ketua musyawiroth Ishlahiyyatul Asroriyyah adalah kemampuan komunikasi karena menurut PH, ketua musyawiroth kurang berani berbicara di depan publik.

3. Kinerja pengurus harian

Sumberdaya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi.

Kinerja individu adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kompetensi individu dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu : pengetahuan(knowledge), ketrampilan kerja(skills), sikap atau perilaku kerja(attitude), motivasi atau etos kerja dan karakteristik khusus yang diperlukan pekerjaan. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dampak antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pengurus harian. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan ketua forum musyawiroth pondok pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah berjalan dengan baik.

Setelah ketua forum musyawiroth pondok pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, kinerja Pengurus Harian (PH) forum musyawiroth pondok pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah menjadi lebih baik etos kerjanya, dikarenakan gaya kepemimpinan ini menjadikan anggota PH berpartisipasi secara aktif dalam forum ini. Para PH selalu berpihak kepada kepentingan anggota, dengan berpegang pada prinsip mewujudkan kebenaran dan keadilan untuk kepentingan bersama. Ketua forum ini juga sangat menghargai potensi individu yang ditandai dengan sikapnya yang mau menerima aspirasi dari PH dan menghargai keahlian PH nya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ketua forum musyawiro pondok pesantren putri Ishlahiyyatul Asroriyyah adalah gaya kepemimpinan demokratis. Sebab ketua forum Musyawiro pondok pesantren putri Ishlahiyyatul Asroriyyah memberikan kebebasan pada anggotanya untuk berpendapat, menyampaikan aspirasi, serta mengembangkan bakat dan mempertimbangkan musyawarah untuk menetapkan suatu kebijakan kepada para pengurus harian dan anggotanya.
2. Gaya kepemimpinan demokratis ketua forum musyawiro Pondok Pesantren Ishlahiyyatul Asroriyyah dapat diterima dengan baik oleh para PH dan berimbas pada kinerja yang baik pula dalam tugas masing-masing dan dinilai sudah efektif. Dengan diterapkannya gaya kepemimpinan demokratis para PH menjadi bertanggung jawab atas tugas-tugasnya, kepemimpinan demokratik yang berorientasi pada tanggung jawab dan kerja sama menjadikan PH lebih hidup, saling mengenal dengan baik, kerja sama yang dilakukan menjadikan tidak berat sebelah atau seimbang antara tugas dan kinerja yang dilakukan, sehingga tidak ada tugas-tugas menumpuk ataupun tugas yang dilimpahkan pada seorang saja.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan di atas, perlu kiranya penulis memberikan sumbangan pemikiran berupa saran-saran bagi pihak forum musyawiro baik ketua maupun pengurus harian dalam meningkatkan efektifitas kepemimpinan forum musyawiro Ishlahiyyatul Asroriyyah adalah sebagai berikut:

1. Kepada Ketua

Dari pengamatan yang dilakukan penulis dan dari hasil wawancara penulis terhadap pengurus harian, sikap ketua harus lebih tegas agar dapat menjadi pemimpin yang berintegritas.

2. Kepada Pengurus Harian

Penulis berpendapat sebaiknya anggota PH mempunyai kesadaran tanggung jawab. Karena apabila kita memiliki kesadaran maka kita tidak akan meninggalkan suatu kewajiban atau tanggung jawab yang harus kita jalankan.

DaftarPustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006.*Prosedur Penelitian, SuatuPendekatanPraktek*, (Jakarta: RinekaCipta.
- Fauzi, Akhmad dan Rusdi Hidayat Na. 2020. *Manajemen Kinerja*.Surabaya: Airlangga University Press.
- Hidayat. 2019. *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*. Banten: Yayasan Pendidikan Dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM).
- Kartini, Kartono. 2008.*Pemimpin dan Kepemimpinan*.Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Miftah, Thoha. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: RajawaliPers.
- Moleong, Lexy. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*..Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyana, Dedy. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial lainnya*.Bandung: Remaja Rosydakarya.
- Sari Sinaga, Onita, dkk. 2020.*Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2018. *Metode Peneleitin Kualitatif*. Bandung: Alfabeta